

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN CILACAP

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE AT DEPARTMENT OF EDUCATION AND CULTURE IN CILACAP

Silvia Wahyu Citraningtyas¹, Hani Gita Ayuningtias, S.Psi., MM²

¹Manajemen Bisnis Telekomunikasi Dan Informatika, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Telkom

²Dosen Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom

¹silvia.wahyuc@gmail.com, ²hanigita@gmail.com

Abstrak

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap adalah instansi pemerintah yang melayani masyarakat khususnya dibidang pendidikan dan kebudayaan. Fenomena yang terjadi adalah belum tercapainya target kinerja pegawai, hasil *preliminary test* disiplin kerja menunjukkan disiplin kerja pegawai berada pada tingkat sedang, serta gaya kepemimpinan kepala dinas yang cenderung toleran dan kurang tegas sehingga perlu diterapkannya kepemimpinan transformasional di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat disiplin kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan kinerja pegawai, serta mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap secara simultan dan parsial. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai yang berjumlah 92 orang dengan tingkat pengembalian 93% atau 86 responden. Kuesioner yang telah tersebar terdiri dari 37 butir pernyataan menggunakan 5 skala *Likert*. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda dan diolah menggunakan *IBM SPSS Statistics 20*.

Hasil penelitian menunjukkan tingkat disiplin kerja pegawai tergolong tinggi sebesar 82%, gaya kepemimpinan transformasional tergolong baik sebesar 80%, dan kinerja pegawai tergolong tinggi sebesar 83%. Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda dan uji hipotesis terbukti bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja secara simultan dan parsial. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,343 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja yaitu sebesar 34,3%, sedangkan sisanya 65,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Saran bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap sebaiknya menambah absensi pada saat sebelum jam istirahat berakhir, memberikan pujian kepada pegawai berprestasi, memberikan bantuan saat pegawai menghadapi masalah, memberikan waktu untuk konsultasi secara personal bagi pegawai, serta memberikan target kerja disertai deskripsi pekerjaan yang jelas.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja

Abstract

Department of Education and Culture in Cilacap is a government institution that serves the community, especially in the fields of education and culture. The phenomenon that occurs is not achieving employee performance targets, the results of the work discipline preliminary test show that the work discipline of employees is at a moderate level, and the leadership style of service heads tends to be tolerant and less assertive, so transformational leadership needs to be implemented at Department of Education and Culture in Cilacap. This study aims to determine the level of work discipline, transformational leadership style, and employee performance, and to determine the effect of work discipline and transformational leadership style on the employee performance towards Department of Education and Culture in Cilacap simultaneously and partially. This research uses quantitative methods. Data collection is done through the distribution of questionnaires to all employees totaling 92 people with a rate of return of 93% or 86 respondents. The distributed questionnaire consisted of 37 items using 5 Likert scales. The analysis technique used is multiple linear regression and processed using *IBM SPSS Statistics 20*.

The results showed that the level of employee work discipline was classified as high by 82%, transformational leadership style was classified as good at 80%, and employee performance was classified as high at 83%. Based on the results of testing multiple linear regression and hypothesis testing it is proven that work discipline and transformational leadership style have a significant positive effect on performance simultaneously and partially. Determination coefficient value of 0.343 shows that the magnitude of the influence of work discipline variables and transformational leadership style on performance is equal to 34.3%, while the remaining 65.7% is influenced by other variables not observed in this study. Suggestions for the Department of Education and Culture in Cilacap should increase attendance at the time before the end of the break, give praise to outstanding employees, provide assistance when employees face problems, provide time for personal consultation for employees, and provide work targets along with a clear job description.

Keywords: *Work Discipline, Transformational Leadership Style, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusianya. Aron (2016) menyatakan sumber daya manusia merupakan aset terbesar perusahaan dan menjadi roda penggerak bagi keberlangsungan perusahaan. Menurut Suyatno (2019) sumber daya manusia yang berkualitas merupakan komponen penting untuk memenangkan persaingan global. Dengan meningkatnya kualitas dan kapasitas sumber daya manusia akan member adampak pada peningkatan kinerja (Anonim, 2019).

Kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Razak *et al.*, 2018). Menurut Septyan *et al.* (2017) kinerja penting karena merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti disiplin kerja, kompetensi, gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, semangat kerja, dan komitmen organisasi. (Septyan *et al.*, 2017; Anwar *et al.*, 2018; Arifin *et al.*, 2018; Saluy & Risamawati, 2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Razak *et al.* (2018) adalah kondisi di mana orang-orang yang menjadi anggota organisasi tunduk pada aturan yang ada dengan senang hati. Menurut Bawelle & Sepang (2016) disiplin kerja penting karena dengan disiplin kerja karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga bisa mendapatkan kinerja yang lebih baik. Rivai & Sagala (2013:824) mengemukakan semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Begitu sebaliknya, buruknya disiplin karyawan akan sulit untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan penting karena dapat menentukan keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan dimana kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi (Razak *et al.*, 2018). Menurut Razak *et al.* (2018) gaya kepemimpinan yang populer saat ini adalah kepemimpinan transformasional. Iscan *et al.* (2014) menyatakan kepemimpinan transformasional memiliki efek yang lebih kuat dan positif terhadap kinerja.

Pada penelitian ini, penulis mengambil objek penelitian pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan pendidikan dan pelestarian budaya daerah Cilacap. Sebagai instansi pelayanan publik maka kualitas pelayanan menjadi yang utama. Kualitas pelayanan ini sangat terkait dengan kinerja pegawainya. Sehingga untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat maka perlu adanya peningkatan kinerja pegawai dimana dapat dilakukan melalui pengelolaan disiplin kerja yang baik dan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan selama kurang lebih 30 hari dan didukung dengan hasil *preliminary test* menemukan bahwa disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap berada pada kategori sedang. Ketidaksiplinan pegawai ditandai dengan masih terdapat pegawai yang terlambat datang ke kantor, terlambat mengikuti apel pagi, keluar kantor pada jam kerja, dan pulang kantor lebih cepat. Selain itu, gaya kepemimpinan kepala dinas yang toleran dan kurang tegas menyebabkan pegawai dapat bertindak bebas/sesuka hati dan merasa aman, seperti ketika tidak taat pada peraturan jam kerja. Oleh karena itu, untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai, maka Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap memerlukan sosok pemimpin yang transformasional karena seperti yang dinyatakan oleh Edison *et al.* (2016:98) bahwa pemimpin transformasional fokus pada perubahan nyata yang dilandasi oleh kemampuannya dan perhitungan yang matang.

2. Dasar Teori dan Metodologi Penelitian

2.1 Dasar Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu sikap yang perlu diperhatikan karena berkaitan dengan bagaimana seorang karyawan berperilaku atau bertindak dalam pekerjaannya. Sinambela (2017:335) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi aturan-aturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Pangarso (2016) yaitu prosedur perusahaan dan hubungan karyawan yang terdiri dari empat indikator meliputi melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi, penyesuaian diri dengan perubahan prosedur perusahaan, bekerja sesuai prosedur, dan saling menghormati antarkaryawan.

Karyawan yang tidak disiplin dapat dikenakan sanksi disiplin. Fahmi (2016:75) menyebutkan sanksi pelanggaran disiplin kerja terdiri dari teguran lisan dan teguran tertulis yang diimplementasikan dalam berbagai bentuk meliputi: penurunan jabatan, pemindahan posisi, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan termasuk pengaduan kepada pihak berwajib. Adapun alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Suwondo & Sutanto (2015) yaitu ketepatan waktu kerja, kerapian berpakaian, kepatuhan pada peraturan perusahaan, dan tanggung jawab.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menurut Robbins & Judge (2015:261) yaitu pemimpin yang merangsang dan menginspirasi pengikutnya untuk melebihi kepentingan diri mereka sendiri dan berkemampuan untuk mempengaruhi secara mendalam dan luar biasa terhadap pengikutnya. Ivancevich *et al.* (2005:511) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang memotivasi dan mempengaruhi pengikutnya untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kelebihan kepemimpinan transformasional yaitu mampu mendorong semua unit tanpa paksaan untuk berpartisipasi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi dan mampu memberdayakan bawahan mereka, menciptakan perubahan, serta memprakarsai visi keberhasilan organisasi yang menunjukkan bahwa mereka (para pemimpin) memiliki tingkat efektivitas yang tinggi (Mukhtar, 2016). Adapun alat ukur gaya kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Avolio *et al.* (1999) yaitu *charisma/inspirational, intellectual stimulation, dan individual consideration*.

2.1.3 Kinerja

Kinerja menurut Moehariono (2014:96-97) ialah pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Bangun (2012:230) mengemukakan manfaat kinerja ialah sebagai dasar dalam peningkatan pekerjaan (promosi pekerjaan), kenaikan kompensasi, mutasi, dan pemberhentian kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Edison *et al.* (2016:205) yaitu komunikasi, kompetensi, motivasi & pengakuan, kompensasi, sistem/prosedur, pemimpin & kepemimpinan, budaya perusahaan & lingkungan, dan lain-lain. Edison *et al.* (2017:193) mengemukakan empat alat ukur kinerja yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas.

2.1.4 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

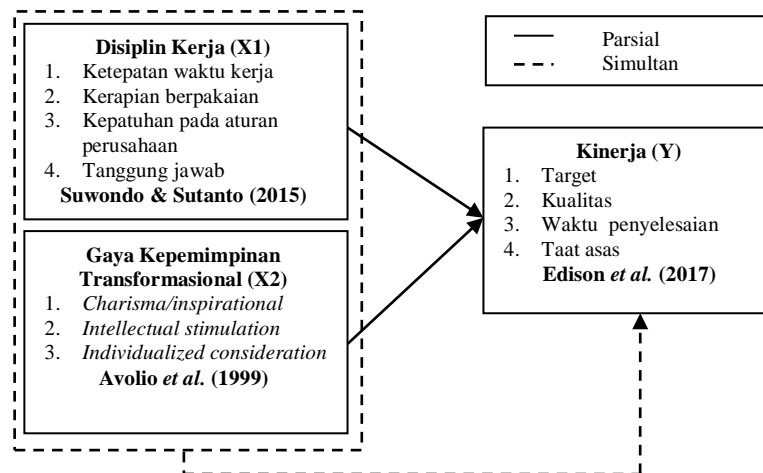
Menurut Sinambela (2017:333) disiplin kerja menjadi salah satu faktor pendukung utama yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pernyataan ini dibuktikan oleh penelitian terdahulu. Seperti penelitian oleh penelitian oleh Saluy & Risamawati (2018) pada penelitiannya dengan objek guru SMK Global Mulia Bekasi memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Penelitian oleh Anthony (2017) dengan objek penelitian County Education Office Human Resource Department Turkana County, Kenya juga membuktikan *code of discipline, disciplinary procedures, discipline systems, disciplinary actions* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

2.1.5 Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja

Yukl (2015:316) menyatakan kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan kinerja pengikut. Teori ini didukung dengan penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya. Seperti penelitian oleh Iscan *et al.* (2014) yang membuktikan adanya pengaruh signifikan positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja UKM di Turki. Penelitian Ejere & Abasilim (2013) pada karyawan Akwa Ibom Water Company Limited, Uyo, Nigeria juga membuktikan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang dibentuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Hasil olahan penulis, 2019

2.3 Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran yang telah dibuat, penulis menetapkan hipotesis atau membuat dugaan sementara bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap secara simultan dan parsial.

2.4 Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini populasi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap adalah sebanyak 92 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh jumlah populasi digunakan sebagai sampel (Sujarweni, 2015:88). Oleh karena itu, sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 92 pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap.

Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif untuk mendeskripsikan karakteristik dari variabel yang diteliti (Silalahi, 2015:116). Penulis juga menggunakan teknis analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Selain itu, penulis juga menggunakan beberapa pengujian lain seperti uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji F, dan uji t.

3. Pembahasan

Responden dalam penelitian ini merupakan pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 92 pegawai dengan tingkat pengembalian 93% atau sebanyak 89 responden. Berikut merupakan gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat diketahui bahwa dari total 89 responden sebanyak 60% responden berjenis kelamin pria dan 40% responden berjenis kelamin wanita. Berdasarkan karakteristik usia dari total 89 responden sebesar 9% berada pada rentang usia kurang dari 41 tahun, 12% pada rentang usia 41-45, 17% pada rentang usia 46-50, dan 62% pada rentang usia lebih dari 50 tahun. Selanjutnya, karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu sebesar 26% pada tingkat SMA/SMK, 3% pada tingkat diploma, 40% pada tingkat S1, dan 31% pada tingkat S2. Berdasarkan persentase lama bekerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap sebesar 16% pada rentang kurang dari 16 tahun, 5% pada rentang 16-20 tahun, 16% pada rentang 21-25, dan 55% pada rentang lebih dari 25 tahun.

3.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil tanggapan 89 responden pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap diperoleh hasil analisis deskriptif sebagai berikut.

Tabel 3.1 Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Persentase	Kesimpulan
Disiplin Kerja	82%	Tinggi
Gaya Kepemimpinan Transformasional	80%	Baik
Kinerja	83%	Tinggi

Sumber: Hasil olahan penulis, 2019

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 3.2 Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Z	,703
Asymp. Sig. (2-tailed)	,706

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,706. Hal ini menunjukkan data terdistribusi normal karena *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu $0,706 > 0,05$. Sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini lolos uji normalitas.

3.2.2 Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat diketahui melalui nilai VIF dan *tolerance* yang ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

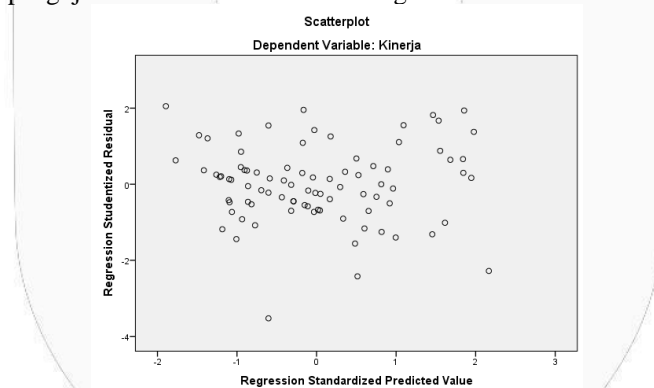
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Disiplin Kerja	,859	1,164
Kepemimpinan Transformatif	,859	1,164

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas nilai *Tolerance* ($0,859 > 0,1$) dan nilai VIF ($1,164 < 10$), artinya tidak terjadi multikolinieritas data. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data lolos uji multikolinieritas.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Metode pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode grafik *Scatter-plot* dengan hasil pengujian heteroskedastisitas sebagai berikut.



Gambar 3.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik-titik membentuk pola yang tidak jelas dan menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y yang artinya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data lolos uji heteroskedastisitas.

3.3 Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y' = 11,103 + 0,308X_1 + 0,255X_2$$

Konstanta sebesar 11,103 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan transformasional (X_2) bernilai nol maka nilai kinerja adalah 11,103. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,308 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,308. Selanjutnya, koefisien regresi X_2 sebesar 0,255 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,255.

3.4 Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 3.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square
1	,585 ^a	,343

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,303 atau 30,3% menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja yaitu sebesar 30,3%, sedangkan sisanya 69,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

3.5 Uji F

Uji F atau uji simultan diperlukan untuk menguji pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini secara simultan. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.5 Hasil Uji F

Model		df	F	Sig.
1	Regression	2	21,637	,000 ^b
	Residual	83		
	Total	85		

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung}(21,637) > F_{tabel}(3,107)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan kedua hasil kriteria tersebut dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap secara simultan.

3.6 Uji t

Uji t atau uji parsial diperlukan dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.6 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	3,178	,002
	Disiplin Kerja	3,205	,002
	Kepemimpinan Transformasional	4,122	,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung}(3,205) > t_{tabel}(1,989)$, maka H_0 ditolak. Artinya, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap. Selanjutnya, hasil uji t untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung}(4,122) > t_{tabel}(1,989)$, maka H_0 ditolak. Artinya, gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis mengenai pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Tingkat disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 82%.
- Gaya kepemimpinan transformasional di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap berada pada kategori baik dengan persentase sebesar 80%.
- Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 83%.
- Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap secara simultan dan parsial.

5. Saran

5.1 Saran bagi Perusahaan

Saran untuk perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Terkait dengan ketepatan waktu kembali ke tempat kerja sebelum jam istirahat berakhir, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap dapat menambah sistem absensi yaitu saat jam kembali ke kantor. Dengan demikian, pegawai akan merasa harus kembali ke tempat kerja sebelum jam istirahat berakhir karena akan masuk dalam catatan absensi.
- b. Terkait dengan memberikan perhatian secara individual kepada pegawai, kepala dinas selaku pemimpin dapat memberikan penghargaan maupun pujian kepada pegawai yang berprestasi, menunjukkan simpati dan memberikan bantuan ketika pegawai mendapati masalah, serta memberikan waktu untuk berkonsultasi atau berkomunikasi secara personal dengan pegawai.
- c. Terkait dengan target kerja yang menantang namun realistis, kepala dinas dalam memberikan target kerja kepada pegawai disertai dengan deskripsi pekerjaan yang jelas, seperti memberikan arahan atau cara pengerjaan yang dapat membantu pegawai dalam mencapai target tersebut sehingga pegawai menjadi lebih mengerti dan memahami target yang harus dipenuhi.

5.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

- a. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang terkait dengan disiplin kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan kinerja seperti kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya karena dalam penelitian ini variabel-variabel tersebut sangat memungkinkan memiliki pengaruh terhadap kinerja sehingga perlu diteliti lebih dalam.
- b. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan teknik analisis lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti analisis jalur (*path analysis*) atau SEM (*Structural Equation Model*), serta dapat menggunakan uji data lain seperti uji autokorelasi.
- c. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan objek penelitian lain yang berbeda sehingga hasil penelitian akan beragam diberbagai bidang industri yang akan bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka:

- [1] Anonim. (2019, Juni 26). *Nasional: Kesra*. Dipetik Juli 02, 2019, dari Koran Jakarta: <http://www.koran-jakarta.com/kualitas-sdm-tentukan-kinerja-koperasi-250619/>
- [2] Anthony, A. E. (2017). Effects of Discipline Management on Employee Performance in an Organization: The Case of County Education Office Human Resource Department, Turkana County. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration* , Volume 2 Issue 3, 1-18.
- [3] Anwar, M., Qadri, M. N., & Kalsum, U. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Anggota pada Satuan Hubdam VII/Wirabuana. *Sigma: Journal of Economic and Business* , Vol. 1 (1), 46-64.
- [4] Arifin, A. H., Sullaida, & Nurmala. (2018). The Relationship of Job Satisfaction, Transformational Leadership, and Work Discipline on Performance Employee with Organizational Commitment as Intervening Variabel of Aadministration Staffs at State Malikussaleh University. *Indonesian Journal of Educational Review* , Vol.5 No.1, 52-67.
- [5] Aron, H. H. (2016, Desember 07). *Ekonomi Bisnis*. Dipetik Juli 02, 2019, dari Detik Finance: <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3364695/cara-ampuh-kai-bentuk-dan-asah-sdm-berprestasi>
- [6] Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* , 441-462.
- [7] Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- [8] Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA* , Vol.4 No.5, 303-408.
- [9] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Ejere, D. E., & Abasilim, U. D. (2013). Impact of Transactional and Transformational Leadership Styles on Organisational Performance: Empirical Evidence from Nigeria. *The Journal of Commerce* , Vol. 5 No. 1, 30-41.
- [11] Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. (Cetakan kesatu). Bandung: Alfabeta.
- [12] Hasibuan, D. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan kedua puluh satu). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [13] Iscan, O. F., Ersari, G., & Naktiyok, A. (2014). Effect of Leadership Style on Perceived Organizational Performance and Innovation: The Role of Transformational Leadership beyond the Impact of Transactional Leadership -An Application among Turkish SME's. *International Strategic Management Conference* , 881 – 889.

- [14] Ivancevich, Konopaske, & Matteson. (2005). *Organizational Behavior and Management*. America: McGraw-Hill.
- [15] Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Cetakan kedua). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- [16] Mukhtar, Ali, H., & Mardalena. (2016). Leadership Effectiveness: an Analysis of Transformational Leadership and Organizational Commitment (Studies at the State University of Jambi Province). *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* , Volume 18 Issue 11, 72-80.
- [17] Pangarso, A., Pradana, M., Setyorini, R., Fakhri, M., & Sinurat, F. P. (2016). Dominant Factors Affecting Employee's Work Discipline at a Newspaper Company in Bandung Indonesia. *Sci.Int (Lahore)* , Volume 28 Issues 5.
- [18] Razak, A., Sarpan, & Ramlan. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing* , Vol.8 (6), 67-71.
- [19] Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. (Cetakan kelima). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- [20] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. (Edisi Enam Belas). Jakarta: Salemba Empat.
- [21] Saluy, A. B., & Risamawati. (2018). The Influence of Transformational Leadership Style, Work Discipline and Compensation on Teacher Performance SMK Global Mulia Bekasi. *Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEBM)* , Vol.5 No.6, 465-474.
- [22] Septyan, F. B., Musadieg, M. A., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Pada Karyawan CV. Jade Indopratama Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , Vol. 53 No. 1, 81-88.
- [23] Silalahi, M. D. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. (Cetakan keempat). Bandung: PT Refika Aditama.
- [24] Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. (Cetakan kedua). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [25] Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* , Vol.17 No. 2, 135-144.
- [26] Suyatno, B. (2019, Juni 15). *Kolom: Gagasan*. Dipetik Juli 02, 2019, dari Koran Jakarta: http://www.koran-jakarta.com/optimalisasi-sdm-birokrat_15062019/
- [27] Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.